Comité des griefs des Forces canadiennes

Pour la période 2010-2011 à 2012-2013

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Peter Gordon MacKay
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

Message du président **1**

Section I – Survol **3**

Raison d'être et responsabilités 3

Résultat stratégique et Architecture des activités de programmes (AAP) 4

Sommaire - Planification 5

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique 6

Analyse des risques 7

Profil des dépenses 8

Postes votés et postes législatifs 9

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique **11**

Résultat stratégique 11

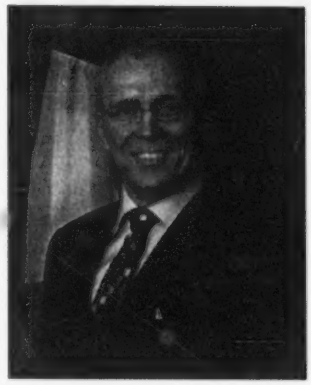
Activités de programme par résultat stratégique 11

Section III – Information supplémentaire **15**

Autres sujets d'intérêt 15

Contacts pour informations supplémentaires 15

Message du président



À titre de président du Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC), je suis heureux de présenter le rapport du CGFC sur les plans et les priorités pour la période allant de 2010-2011 à 2012-2013.

À l'aube de son 10e anniversaire prévu en juin 2010, nous réfléchissons aux défis auxquels le CGFC a fait face de même qu'à ses réalisations au cours de la dernière décennie. Depuis 2000, le Comité travaille sans relâche à la mise en place de processus solides et opportuns, acquérant concurremment des compétences uniques à l'égard de l'examen des griefs militaires; compétences qui sont aujourd'hui bien établies et dûment reconnues.

C'est d'ailleurs en s'appuyant sur cette vaste expérience et ces connaissances que nous préparons le terrain pour l'avenir. Nous participons activement avec nos intervenants à la recherche de nouvelles façons de rendre encore plus efficace le règlement des plaintes au sein des Forces canadiennes (FC). À cette fin, nous continuerons nos discussions avec les FC en vue de mettre en œuvre une nouvelle approche à l'égard du renvoi des griefs au Comité. Nous poursuivrons également notre récente initiative visant à cerner et à signaler aux autorités compétentes les questions systémiques de grande portée relevées pendant l'examen des griefs individuels; nous avons également l'intention de suivre de près la mise en œuvre de ces recommandations lorsqu'elles seront acceptées par le chef d'état-major de la défense.

De plus, le Comité demeurera en contact avec ses principaux intervenants non seulement afin qu'ils bénéficient de son expertise mais également pour obtenir leur rétroaction; tout cela dans un seul et unique but : contribuer au moral et à l'esprit de corps de nos soldats tout en aidant la haute direction et les principaux décideurs dans l'administration des affaires des FC.

Au cours des années à venir, le Comité conservera sa position unique, en tant que tribunal administratif indépendant du ministère de la Défense nationale et des FC, d'accroître l'équité du processus de règlement des griefs et par conséquent de renforcer la confiance des membres des FC en celui-ci. Je suis convaincu que le CGFC est à même de remplir son mandat selon les plus hautes normes de professionnalisme, de qualité et d'efficacité.

Président

Section I – Survol

Raison d'être et responsabilités

Raison d'être

Le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC ou le Comité) a pour raison d'être d'assurer l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. Ce faisant, le Comité renforce la confiance à l'égard du processus des griefs des Forces canadiennes (FC) et il en accroît l'équité.

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans la gestion des affaires des FC a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée, car c'est la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FC.

Responsabilités

Le Comité est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité examine les griefs des militaires qui lui sont référés et il formule des conclusions et des recommandations (C et R) à l'intention du chef d'état-major de la Défense (CEMD) et de l'officier ou du militaire du rang qui a soumis le grief.

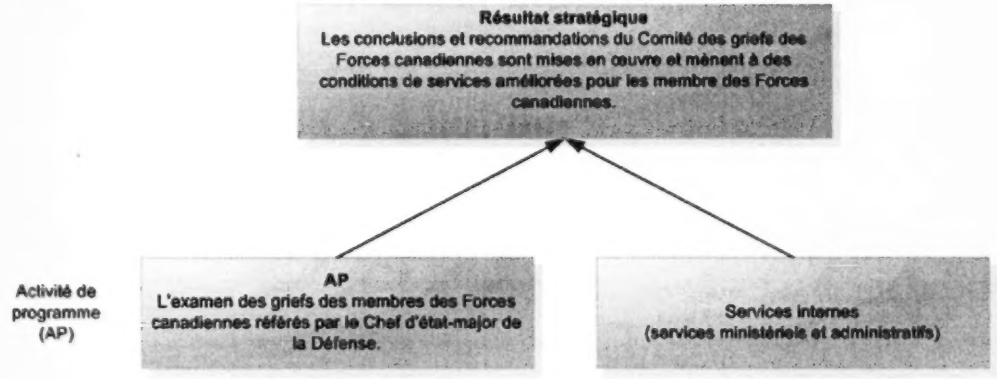
Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Résultat stratégique et Architecture des activités de programmes (AAP)

De manière à exécuter efficacement son mandat, le Comité vise à devenir le centre d'expertise en matière de griefs militaires et un tribunal administratif modèle, grâce à ses processus équitables et efficaces, son professionnalisme et sa bonne gouvernance. L'acceptation et la mise en œuvre des C et R du Comité mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des FC.

Architecture des activités de programmes

Figure 1



Sommaire - Planification

Ressources financiers

Ressources financières	2010-2011	2011-2012	2012-2013
(en milliers de dollars)	6 641	6 651	6 651

Ressources humaines *

Ressources humaines	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Équivalents temps plein (ETP)	46	46	46

* Le nombre inclut les Membres du Comité nommés par le gouverneur en conseil.

Résultat stratégique : Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

Indicateurs de rendement	**Objectifs**
Le pourcentage de recommandations systémiques qui méritent une évaluation supplémentaire	75% des recommandations qui méritent une évaluation supplémentaire sont acceptées.
Le pourcentage de décisions du CEMD en accord avec les recommandations du Comité relatives à l'interprétation de règlements, politiques ou procédures.	80% en accord
Le pourcentage de répondants, par le truchement de sondages, indiquant que le Comité a contribué à des changements à des règles, politiques et lignes directrices au sein des FC.	70% en accord

Activité de programme	Dépenses projetées 2009-2010	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Concordance avec les résultats du gouvernement du Canada
		2009-2010	2010-2011	2011-2012	
L'examen des griefs des membres des FC référés par le CEMD	3 382	3 499	3 505	3 505	Affaires gouvernementales
Services internes	3 076	3 142	3 146	3 146	Affaires gouvernementales
Dépenses totales prévues	**6 458**	**6 641**	**6 651**	**6 651**	

Contribution des priorités à l'atteinte du résultat stratégique

Priorités opérationnelles	Type	Liens avec le résultat stratégique	Description
1. Rendement opérationnel – Assurer une productivité et une excellence optimales	Permanente	Les C et R du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des FC.	**Pourquoi est-ce une priorité ?** Assure la haute qualité et la célérité des C et R du Comité et sa contribution continue à l'équité et à l'efficacité du système des griefs pour les membres des FC.
			Plans pour gérer la priorité. • Travailler en collaboration avec les FC à mettre en œuvre une nouvelle approche à l'égard du renvoi des griefs au Comité. • Participer à l'examen décennal de la LDN. • Gérer et surveiller les délais de production. • Effectuer l'évaluation des processus d'examen interne du Comité et surveiller les hypothèses relatives à la planification de la charge de travail. • Assurer la qualité des C et R. • Effectuer l'analyse des décisions du CEMD qui ont trait aux C et R du CGFC. • Optimiser les outils de recherche et de travail.
2. Rehausser les communications et les relations avec les intervenants	Permanente	Les C et R du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des FC.	**Pourquoi est-ce une priorité ?** Veille à ce que les intervenants connaissent et comprennent mieux le processus des griefs des FC, les règlements, les politiques et les lignes directrices affectant les membres des FC. Collabore avec d'autres intervenants à élaborer des outils pour surveiller et faire connaître l'ensemble du système des griefs.
			Plans pour gérer la priorité. • Augmenter et diversifier les initiatives de sensibilisation. • Obtenir les rétroactions des intervenants et d'audience-cible.

Priorités en matière de gestion	Type	Lien avec le résultat stratégique	Description
3. Rendement opérationnel – Assurer la gestion et le leadership efficaces du CGFC.	Permanente	Les C et R du CGFC sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des FC.	**Pourquoi est-ce une priorité ?** Atteint les priorités pangouvernementales de gestion et de responsabilisation au moyen d'une excellente gestion et d'une saine surveillance interne.
			Plans pour gérer la priorité. • Poursuivre les efforts pour veiller à ce que le milieu de travail et l'effectif soient diversifiés et représentatifs et qu'ils permettent d'exécuter le mandat du Comité. • Évaluer les répercussions de l'utilisation d'une nouvelle approche à l'égard du renvoi des griefs sur la structure organisationnelle et affecter les ressources du Comité en conséquence. • Compléter l'évaluation quinquennale des programmes du Comité et tenir compte des recommandations. • Rehausser l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de gestion de l'apprentissage et de l'information. • Continuer à appliquer le plan quinquennal de valeurs et d'éthique du Comité. • Examiner la capacité opérationnelle du Comité.

Analyse des risques

Certains facteurs indépendants de la volonté du Comité pourraient influer sur la réalisation de certains de ses principaux résultats.

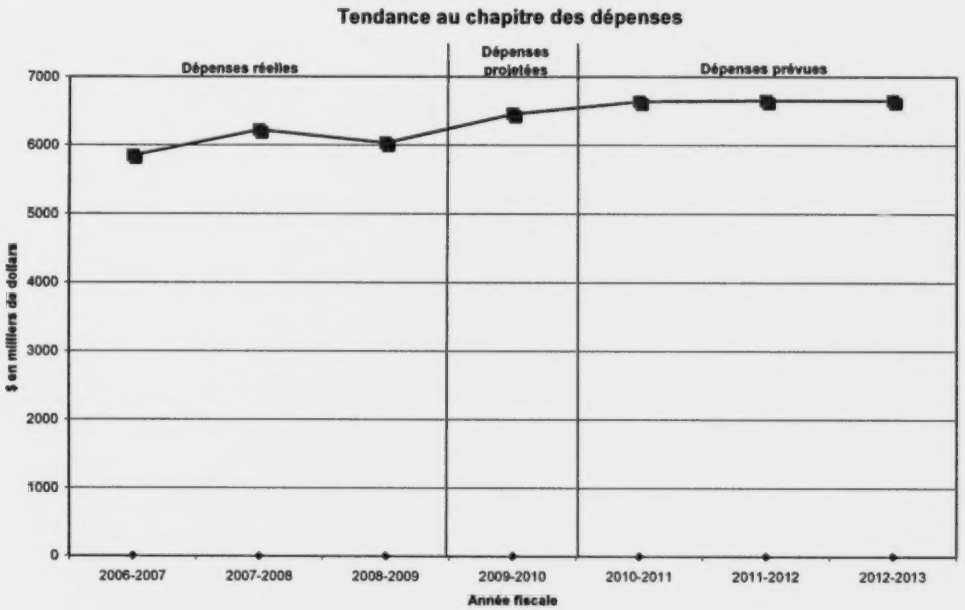
Un facteur important est que le Comité n'a aucun contrôle sur le nombre de griefs qui lui sont référés au cours d'une année. Des fluctuations importantes non prévues du nombre de dossiers référés auront une incidence sur la célérité avec laquelle les C et R sont présentées. Du même ordre, des fluctuations importantes influenceront sur la planification des ressources humaines et financières du Comité.

Pour limiter ce risque, le Comité surveille les hypothèses concernant la planification des activités de manière continue. À cette fin le Comité devra :

- travailler en consultation avec des intervenants à l'intérieur des FC afin de fonder ces hypothèses sur les renseignements les plus récents possibles;
- élaborer des stratégies et des mécanismes souples de dotation des ressources humaines;
- assurer le suivi de la charge de travail; et
- élaborer des prévisions financières.

Profil des dépenses

Pour l'exercice financier 2010-2011, le Comité prévoit dépenser 6,641 millions $ afin d'atteindre les résultats attendus dans le cadre de ses activités de programme et d'ainsi contribuer à la réalisation de son résultat stratégique.



La diminution des dépenses réelles en 2006-2007 était due au surplus causé par le roulement du personnel.

Postes votés et postes législatifs

Ce tableau illustre le lien avec le Budget principal des dépenses.

Poste voté (n°) ou législatif (L)	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	Budget principal des dépenses 2009-2010 (en milliers de dollars)	Budget principal des dépenses 2010-2011 (en milliers de dollars)
15	Dépenses de programme	5 897	6 053
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	561	588
	Total	6 458	6 641

Section II – Analyse des activités de programme par résultat stratégique

L'analyse qui suit illustre comment le Comité affecte et gère ses ressources en vue d'obtenir les résultats attendus qui sont définis à l'égard de ses deux activités de programme et de contribuer à son résultat stratégique.

Résultat stratégique

Résultat stratégique
Les conclusions et recommandations du Comité des griefs des Forces canadiennes sont mises en œuvre et mènent à des conditions de services améliorées pour les membres des Forces canadiennes.

Activités de programme par résultat stratégique

Activité de programme : L'examen des griefs des membres des Forces canadiennes référés par le Chef d'état-major de la Défense					
Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2010–2011		**2011-2012**		**2012-2013**	
ETP	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**	**ETP**	**Dépenses prévues**
28	3 499	28	3 505	28	3 505

Résultats attendus de l'activité de programme	**Indicateurs de rendement**	**Objectifs**
Des C et R équitables, impartiales et transparentes.	Le pourcentage, par le truchement de sondages, de répondants satisfaits que les C et R du Comité ont été équitables, impartiales et transparentes.	75% en accord
Des C et R présentées avec célérité.	Le pourcentage de cas dont les normes relatives à l'échéancier de la procédure de traitement des griefs sont respectées.	Les normes établies sont rencontrées à 75%

Résumé de l'activité de programme : Le Comité examine de façon équitable, transparente et avec célérité les griefs qui lui sont référés. Le Comité veille à ce que dans le cas de chaque grief, ses C et R soient rédigées de façon à être clairement comprises par le plaignant et le CEMD. Lorsqu'il examine chacun des griefs, le Comité parvient quelquefois à des conclusions au sujet d'une politique ou d'un règlement qui peuvent affecter plus d'un militaire. Dans ces cas, le Comité avise le CEMD qu'un problème ou

une question plus vaste existe peut-être en lui présentant une recommandation systémique. Il est utile que les principaux leaders des FC, les décideurs et les responsables de l'élaboration des politiques soient au courant des tendances ou des questions plus vastes afin qu'ils puissent corriger les pratiques passées et actuelles, prévenir les problèmes et prendre des décisions éclairées.

Faits saillants de la planification : Pour obtenir les résultats prévus, le Comité projette entreprendre les activités suivantes :

- Une nouvelle « approche méthodique »

  Suivant le modèle actuel, chaque plaignant ne bénéficie pas d'un examen externe de son grief, car le règlement stipule que seulement certaines catégories de griefs sont renvoyées au Comité.

  Des discussions sont en cours avec les FC pour utiliser un modèle selon lequel les griefs seraient référés au Comité en se basant sur une « approche méthodique », où le Comité examinerait tous les griefs par lesquels les FC sont incapables de parvenir à un règlement acceptable pour toutes les parties concernées. Dans les griefs de ce type, le Comité fournirait une opinion indépendante, avant que le CEMD rende sa décision. Le CEMD a appuyé l'initiative relative à cette « approche méthodique » dans son *Rapport annuel de 2008 sur le système des griefs des Forces canadiennes.*

  Les FC et le Comité ont commencé à utiliser cette méthode de renvoie qui sera évaluée d'ici 2011-2012. Des modifications à la LDN et à son règlement d'application seront probablement requises pour la mise en œuvre complète de cette initiative.

- Recommandations systémiques

  Lorsqu'il examine chacun des griefs, le Comité parvient quelquefois à des conclusions au sujet d'une politique ou d'un règlement qui touchent plus d'un militaire. Dans ces cas, le Comité avise le CEMD qu'un problème plus vaste existe peut-être au moyen d'une recommandation systémique. Le Comité a l'intention de suivre chaque recommandation systémique jusqu'à ce que le CEMD rende une décision sur la recommandation. Lorsque le CEMD prend la décision de mettre en œuvre une recommandation systémique, le Comité en surveille le progrès jusqu'à sa mise en application.

- Sensibilisation des intervenants

  Le Comité fournira des renseignements importants qui auront valeur de précédent et aidera les principaux leaders et administrateurs des FC à prendre des décisions. De même, le Comité poursuivra ses activités de sensibilisation pour partager les renseignements utiles recueillis au cours du processus d'examen des griefs, en publiant des résumés des C et R relatives à chaque grief, et au moyen de recommandations systémiques.

Avantages pour les canadiens : La position unique du Comité en tant qu'organisme indépendant et extérieur au Ministère de la défense nationale (MDN) et aux FC favorise l'équité du processus décisionnel du système des griefs des FC, à l'appui des valeurs d'équité, de transparence et d'impartialité du gouvernement. L'espoir d'un traitement équitable d'une plainte contribue au moral et à l'esprit de corps des membres des FC.

Le Comité travaille de concert avec les FC afin que le processus des griefs soit pertinent et opportun et qu'il contribue à l'efficacité de l'administration des FC.

Activité de programme : Services internes					
Ressources humaines (ETP) et Dépenses prévues (en milliers de dollars)					
2010–2011		2011-2012		2012-2013	
ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues	ETP	Dépenses prévues
18	3 142	18	3 146	18	3 146

Résumé de l'activité de programme : Les services internes appuient une approche commune à l'échelle du gouvernement de la planification, de la conception, de l'établissement de budgets, de la reddition de comptes et de la communication. En tant qu'organisme de petite taille, le Comité doit présenter des rapports sur trois niveaux de sous-activités: gouvernance et soutien de la gestion, services de gestion des ressources et services de gestion de l'actif.

Faits saillants de la planification : Pour obtenir les résultats prévus, le Comité se propose d'avoir les activités suivantes :

- poursuivre les efforts pour veiller à ce que le milieu de travail et l'effectif soient diversifiés et représentatifs et qu'ils permettent d'exécuter le mandat du Comité;
- évaluer les répercussions de l'utilisation d'une nouvelle approche à l'égard du renvoi des griefs sur la structure organisationnelle et affecter les ressources du Comité en conséquence;
- compléter l'évaluation quinquennale des programmes du Comité et tenir compte des recommandations;
- rehausser l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies de gestion de l'apprentissage et de l'information;
- continuer à appliquer le plan quinquennal de valeurs et d'éthique du Comité; et
- examiner la capacité opérationnelle du Comité.

Section III – Information supplémentaire

Autres sujets d'intérêt

Visitez le site Web du Comité au http://www.cfgb-cgfc.gc.ca/ pour plus de sommaires de cas, rapports annuels et autres renseignements sur le travail du Comité. Nous vous invitons à consulter certains des griefs pour lesquels le Comité a rendu des C et R dans la section Sommaires des cas régulièrement mise à jour. Vous pouvez également en apprendre plus sur le rôle du Comité dans la section Processus des griefs des Forces canadiennes.

Contacts pour informations supplémentaires

Anne Sinclair
Directrice exécutive
Comité des griefs des Forces canadiennes

Téléphone : (613) 996-7027
Courriel : Anne.Sinclair@cfgb-cgfc.gc.ca

Comité des griefs des Forces canadiennes
Téléphone sans frais : 1 877 276-4193
Télécopieur sans frais : 1 866 716-6601

Télécopieurs : (613) 996-6491
(613) 995-8201
(613) 992-6979